

**PERAN PIMPINAN MENCIPTAKAN IKLIM
KOMUNIKASI ORGANISASI
(Studi Deskriptif Kualitatif Komunikasi Organisasi
Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sawit Boyolali)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika**

Oleh:

EDDO KHARISMA CANDRA
L 100 120 107

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

PERAN PIMPINAN MENCIPTAKAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI

(Studi Deskriptif Kualitatif Komunikasi Organisasi Kepemimpinan di Kantor Kecamatan
Sawit Boyolali)

PUBLIKASI ILMIAH

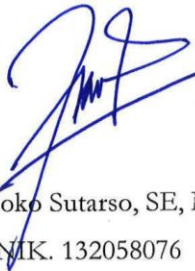
oleh:

EDDO KHARISMA CANDRA

L100 120 107

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Joko Sutarso, SE, M.Si

NIK. 132058076

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN PIMPINAN MENCIPTAKAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
(STUDI DESKRIPTIF KUALITATIF KOMUNIKASI ORGANISASI KEPEMIMPINAN
DI KANTOR KECAMATAN SAWIT BOYOLALI)

OLEH
EDDO KHARISMA CANDRA
L100 120 107

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 15 Mei 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Joko Sutarso, SE, M.Si (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Budi Santoso, M.Si (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Agus Triyono, M.Si (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Nurgiyatna, ST, M.Sc
NIK. 881

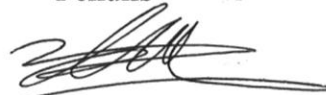
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 19 Agustus 2019

Penulis



EDDO KHARISMA CANDRA

L 100 120 107

**PERAN PIMPINAN MENCIPTAKAN IKLIM KOMUNIKASI
ORGANISASI (Studi Deskriptif Kualitatif Komunikasi Organisasi
Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sawit Boyolali)**

Abstrak

Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Boyolali yang memiliki seorang pemimpin yang berdedikasi tinggi dalam kinerjanya. Kecerdasan dan keuletan yang dimiliki oleh Camat menjadi alasan diangkatnya beliau sebagai kepala Camat di Kantor Kecamatan Sawit. Setelah diangkatnya Dwi Sundarto menjadi camat di Sawit, Sawit menjadi lebih produktif baik dari segi sosial maupun ekonomi. Sebelum diangkatnya Dwi Sundarto sebagai kepala Camat di Sawit, masih banyak sawah-sawah dan lahan kosong tidak digunakan sebagai lahan pertanian maupun penanaman lainnya. Banyak penduduk Sawit yang masih nganggur karena kurang produktif dalam penggunaan lahan pertanian yang bisa membantu ekonomi keluarga. Masyarakat banyak mengeluh karena kurangnya sarana kesehatan di Sawit yang sangat terbatas. Setelah diangkatnya Dwi Sudanto sebagai Camat Sawit, keadaan perekonomian penduduk Sawit semakin membaik, penduduk lebih produktif dalam meningkatkan taraf ekonomi keluarga dan dibangunnya beberapa sarana kesehatan di Sawit. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan peran pimpinan dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi di Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan objek penelitian adalah Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali. Peneliti mengambil informan dari Camat di Kecamatan Sawit yang memiliki peran dalam menciptakan komunikasi organisasi. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam semi terstruktur untuk mendapatkan informasi lengkap sesuai yang dibutuhkan oleh peneliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang ada di Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali berjalan dengan baik. Antara pemimpin dan bawahan dapat melakukan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing dengan baik. Pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan instruksi dari pimpinan. Dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi di Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali ini dengan menggunakan dimensi iklim komunikasi organisasi yaitu dimensi supportiveness, dimensi partisipasi, dimensi kepercayaan dan dimensi keterbukaan. Semua dimensi yang digunakan dalam menciptakan komunikasi organisasi pimpinan dengan pegawai berjalan dengan baik sehingga pegawai memiliki motivasi kinerja yang tinggi dari Camat.

Kata Kunci : iklim organisasi, komunikasi organisasi, kepemimpinan

Abstract

Sawit Subdistrict Boyolali district is one of Subdistrict being in Boyolali district having a leader who dedicated high in its performance. Intelligence and tenacity owned by father head of became the reason for made he as head of the heads of subdistrict in Sawit subdistrict office. After made Dwi Sudanto be head of in the

Sawit, Sawit be more productive both in terms of social and economic. Before relic of that Dwi Sudanto as the head of the heads of sub districts in Sawit of production, there are still many fields and empty land the fields are not used park as agricultural land as well as other planting. A substantial number of Sawit whose unemployment still because of a lack of should be kept to produktive in the use of seizure of farmland that could help the economy of a family. After relic of that Dwi Sudanto as head of sub district Sawit production, state of the economy the inhabitants of Sawit production is getting better, the inhabitants of more productive in improve people the economy of a family. The purpose of this research to described the role of leaders in creating the communication organization in the district office Sawit Boyolali District. In this research, researchers used a method of descriptive qualitative with the object research is Sawit Subdistrict Boyolali District. Researchers take informants of an employee and the that deals with the payment of tax motor vehicle. Data collection used in this research using interviews in-depth semi-structured to get the information complete accordance required by researchers. The result of this research paper work showing that communication of the organizations that are in Sawit Subdistrict Boyolali District run well. Between leaders of and subordinate to be able to do we want's to be carried out efficiently. Civil servants that they employ can perform the task to be carried out efficiently in accordance with instruction from off leaders. In the efforts to bring communication climate can be traced back any organization in the office of Sawit Subdistrict Boyolali District this by the use of as many dimensions of communication climate can be traced back organization pt pgn promised to supply as many dimensions of supportiveness, as many dimensions of the participation of, as many dimensions of the communitys trust and as many dimensions of learn to build mutual trust. All dimensions of that is used in the efforts to bring organization communication leader to civil servants that they employ run the right and civil servants that they employ having motivation of the creation was high performance on those among their fathers their head of sub district.

Keyword : organizational climate, organizational communication, leadership

1. PENDAHULUAN

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi menyeluruh mengenai peristiwa, komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar karyawan dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Stevenson, King, Selm, Peterson & Monroe, 2017). Iklim komunikasi organisasi dibentuk melalui interaksi antara anggota organisasi. Interaksi-interaksi dan proses-proses yang membentuk, menciptakan kembali, mengubah, dan memelihara iklim adalah hal

yang seharusnya menjadi pusat perhatian. Iklim bukanlah sifat seorang individu, tetapi sifat yang dibentuk, dimiliki bersama, dan dipelihara oleh para anggota organisasi (Stevenson, King, Selm, Peterson & Monroe, 2017). Iklim komunikasi di dalam suatu organisasi memiliki peran yang cukup penting. Upaya suatu organisasi menciptakan iklim kerja yang positif selain memerlukan dukungan dari anggota organisasi juga memerlukan proses waktu karena setiap individu yang berada dalam organisasi tersebut memerlukan adaptasi dan pembenahan secara bertahap untuk mencapai hasil yang maksimal dan bermanfaat bagi organisasi. Iklim komunikasi yang positif akan menyebabkan tujuan organisasi akan dapat cepat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh para anggotanya yang dapat dilihat dari kinerja karyawan yang baik.

Sebuah organisasi tidak terlepas dari permasalahan yang bisa terjadi di dalamnya. Terdapat hierarki dalam sebuah struktur organisasi yang diisi dengan berbagai orang yang memiliki latar belakang, sikap dan tingkat kepentingan yang berbeda. Maka dari itu tidak semua arus kegiatan organisasi bisa berjalan dengan baik. Hal ini juga dapat terjadi di dalam sebuah organisasi yang terdapat di suatu lembaga pemerintahan salah satunya kantor Kecamatan Sawit Boyolali. Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali sendiri memiliki permasalahan-permasalahan internal yang dapat menghambat aktivitas kinerja yang tidak kondusif akibat beberapa permasalahan mengenai hambatan kelancaran komunikasi dalam organisasi. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Fadilah, Walandouw & Moelyono, 2014).

Kepemimpinan merupakan salah satu pokok terpenting yang menjadi syarat bagi keberlangsungan kelompok atau organisasi yang sehat dan baik, sesuai dengan tujuan yang ditentukan dalam membentuk kelompok atau organisasi tersebut. Hal ini berlaku juga dalam sebuah organisasi kelembagaan, kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap aktivitas-aktivitas sehari-hari dalam lembaga atau dinas tersebut salah satunya adalah kantor kecamatan agar semua pegawai dapat mencapai tujuan dalam

organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan atau tujuan organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu, pimpinan dalam sebuah dinas pemerintah atau pemerintah daerah merupakan hal yang sangat dibutuhkan. Apabila tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi ingin tercapai, maka komunikasi merupakan salah satu aspek penting yang dibutuhkan untuk menyampaikan pesan dari pimpinan kepada anggotanya (Haq, 2012). Komunikasi yang baik merupakan kunci keberlangsungan suatu organisasi baik formal maupun non formal agar tetap dapat berkembang dengan baik.

Hasil penelitian Maabuat (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang baik oleh pemimpin terhadap pegawai-pegawai menentukan hasil kinerja yang berkualitas baik bagi setiap pegawai yang berada di bawah pimpinannya. Melalui komunikasi yang aktif, setiap individu dapat memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan khususnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, dalam setiap organisasi dibutuhkan adanya seorang pemimpin yang aktif dalam mengembangkan komunikasi begitu juga sebaliknya, anggota ikut berperan aktif dalam berkomunikasi. Dalam menciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan dan seseorang yang berada di bawah kepemimpinannya, seorang pemimpin harus dapat menjalin komunikasi baik yang dapat dilakukan dengan cara yang menurut pemimpin yang bersangkutan baik dan dapat diterima oleh pegawai-pegawai yang berada di bawahnya. Komunikasi ini dapat diterapkan di lingkungan kerja misalnya pada saat memberikan instruksi kerja kepada bawahannya yang disampaikan dengan cara yang tepat.

Pelaksanaan komunikasi organisasi di Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali sebagai salah satu dinas pemerintahan daerah telah mengalami perkembangan untuk melayani masyarakat. Kebutuhan masyarakat yang mengharuskan pelayanan yang prima dari kantor kecamatan sebagai pelayanan publik menuntut pemimpin dan pegawai lain untuk dapat komunikasi yang baik dan semua pihak harus dapat dilibatkan dalam komunikasi agar informasi-informasi yang dibutuhkan dapat mudah diterima. Sebelum diangkatnya Dwi Sundarto S, stp M, Si sebagai kepala Camat di kantor Kecamatan Sawit pada tahun

2016 yang lalu, kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali ini masih terlihat kurang kondusif dalam kegiatan sehari-harinya sebagai kantor pelayanan masyarakat. Komunikasi antara pimpinan camat dan pegawai-pegawai kecamatan yang lain yang masih kurang terjalin dengan baik, maka kinerja pegawai-pegawai kecamatan di kantor kecamatan Sawit ini kurang maksimal.

Sebelum diangkatnya Dwi Sundarto sebagai kepala Camat di Sawit, masih banyak sawah-sawah dan lahan kosong tidak digunakan sebagai lahan pertanian maupun penanaman lainnya. Banyak penduduk Sawit yang masih nganggur karena kurang produktif dalam penggunaan lahan pertanian yang bisa membantu ekonomi keluarga. Masyarakat banyak mengeluh karena kurangnya sarana kesehatan di Sawit yang sangat terbatas. Setelah diangkatnya Dwi Sudanto sebagai Camat Sawit, keadaan perekonomian penduduk Sawit semakin membaik, penduduk lebih produktif dalam meningkatkan taraf ekonomi keluarga dan dibangnya beberapa sarana kesehatan di Sawit.

Pada tahun 2016 dengan diangkatnya Dwi Sundarto S,stp M,Si sebagai Camat di kantor kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali, wilayah sawit sekarang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai-pegawai yang ada di kecamatan Sawit lebih berkualitas baik. Hal ini dapat terjadi karena pola komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan kecamatan kepada pegawai-pegawai yang berada di bawah kepemimpinan terjalin dengan baik. Sebelum menjadi seorang Camat, dahulu beliau adalah seorang pegawai di Pemerintah Daerah Boyolali. Beliau merupakan salah satu pegawai di Pemda Boyolali yang memiliki kinerja yang baik yang memiliki dedikasi tinggi untuk dijadikan sebagai camat di Kecamatan Sawit. Ia dikenal seseorang yang memiliki kecerdasan dan rajin dalam kinerjanya, oleh karena itu dianggap seseorang yang pantas untuk dijadikan sebagai seorang Camat yang dapat memimpin suatu daerah yang berada di bawah kepemimpinannya.

Keberhasilan dari tujuan organisasi pemerintahan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis sangat tergantung dengan kualitas pimpinannya. Di tangan seorang pimpinanlah tujuan organisasi ditentukan dan baru dapat direalisasikan bila terdapat kerjasama diantara pimpinan dan para pegawainya. Kerjasama

dibutuhkan karena terbatasnya kemampuan fisik dan waktu. Oleh karena itu tidak dapat disangkal lagi bahwa daya gerak semua kegiatan sebagian besar tergantung pada kemampuan manajerial seorang pimpinan. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain motivasi adalah proses menghasilkan tenaga yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam sebuah kelompok, motivasi dijadikan untuk penggerak kepada kejayaan organisasi. Motivasi memainkan peranan yang sangatlah penting dalam organisasi termasuk juga dalam organisasi pemerintahan (Putra, 2013). Dengan motivasi kerja yang diperoleh seorang pegawai, maka hal ini dapat memberikan rasa nyaman pegawai saat bekerja.

Kenyamanan kerja inilah yang menjadikan kreativitas pegawai sehingga hasil kinerja lebih dapat optimal. Dukungan dan motivasi kerja terbukti sangat berarti bagi seorang pegawai yang dimana seorang pemimpin harus dapat senantiasa menciptakan motivasi kerja yang baik kepada bawahan (Balkar, 2015).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif untuk menafsirkan fenomena dengan menggunakan metode-metode yang ada. Penelitian Kualitatif berisi kata-kata serta bahasa yang dilakukan dengan cara deskripsi pada suatu konteks tertentu yang alami (Moleong, 2013). Penelitian jenis ini tidak bergantung pada jumlah atau besarnya populasi, bahkan populasi dalam penelitian ini sangat terbatas (Triyono, 2014). Maka dari itu penelitian ini butuh pendalaman yang sedalam-dalamnya saat pengumpulan datanya.

Lokasi penelitian yang dipilih penulis adalah di Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali yang berada di desa Kemas Sawit Boyolali.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam (*Depth Interviews*), dimana peneliti melakukan kegiatan dengan melalui wawancara tatap muka secara mendalam dan dilakukan lebih dari satu kali untuk menggali sebuah informasi dari responden. teknik ini memungkinkan peneliti mendapatkan informasi detail yang diantaranya merupakan sebuah opini, motivasi, nilai-nilai, atau bahkan pengalaman-

pengalaman yang dialami oleh responden. Dari hasil kegiatan tersebut kemudian dianalisis untuk mendapatkan hasil berupa gambaran dan deskripsi dari permasalahan yang diangkat. Selain dengan teknik wawancara mendalam, peneliti juga menggunakan metode Observasi dimana peneliti mengamati objek yang diteliti secara langsung. Untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data penulis juga menggunakan metode dokumentasi. Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat dan mengambil data tertulis yang ada, yang berupa dokumen atau arsip (Triyono & Wardani, 2016). Berdasarkan data-data yang didapat dari kegiatan tersebut, peneliti dapat membuat interpretasi atau pandangan untuk memahami arti yang mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti.

Dalam menentukan keabsahan atau validitas data, peneliti menggunakan Triangulasi Data yang merupakan informasi atau data yang didapat dari hasil tanya jawab dalam sebuah kegiatan wawancara, misal diuji melalui hasil dari observasi dan seterusnya (Triyono, 2013). Analisis triangulasi merupakan teknik analisis data yang menganalisis jawaban dari subjek dengan meneliti kebenaran melalui sumber data lain yang telah tersedia. Dwidjowinoto dalam Kriyantono membedakan lima macam triangulasi yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif, yakni triangulasi sumber, triangulasi waktu, triangulasi teori, triangulasi periset, dan triangulasi metode. Lalu jenis atau macam triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi sumber yang menganalisis data dengan cara membandingkan atau mengecek ulang suatu informasi yang didapat dari sumber atau informan yang berbeda (Kriyantono, 2010).

Analisis data dalam penelitian berjenis kualitatif ini menggunakan model Miles dan Huberman, yang dijelaskan bahwa terdapat beberapa komponen dalam penyusunan penelitian jenis ini, yakni: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan ((Triyono & Wardani, 2016). Teknik pengumpulan data dengan melalui *depth interview* dengan pihak Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali yang nantinya akan menghasilkan rekaman, catatan, dan dokumentasi dari hasil wawancara. Lalu selanjutnya melalui observasi untuk mendapat data dan fakta tentang implementasi komunikasi organisasi yang ada di

Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali, dari kegiatan ini juga akan menghasilkan data berupa catatan dan dokumentasi. Setelah proses tersebut, kemudian dilakukan tahap reduksi data, yaitu dengan proses penyederhanaan informasi yang didapat dari data lapangan yang dikumpulkan lengkap, lalu di proses dengan pemusatan pada satu fokus dengan membuang beberapa hal yang tidak diperlukan. Reduksi dapat dilakukan dengan cara *check* dan re-check kepada informan terhadap jawaban yang telah mereka sampaikan. Kemudian melakukan proses pengkategorian berdasarkan hasil jawaban yang diberikan oleh informan. Selanjutnya dilakukan proses penyajian data dengan menuliskan jawaban yang diberikan oleh informan dalam bentuk teks. Langkah terakhir yaitu melakukan penarikan kesimpulan dengan memberikan makna penuh dari data yang dikumpulkan dan diolah sebelumnya, sehingga menciptakan satu sinopsis utuh dari seluruh rangkaian penunjang penelitian ini (Triyono, 2014).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian selama kurang lebih satu bulan dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui metode wawancara dan observasi langsung ke tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian, yang dalam penelitian ini dilakukan menggali data-data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada pihak yang benar-benar berhubungan dengan permasalahan penelitian. Selain dengan teknik observasi dan wawancara, peneliti melakukan studi pustaka dari beberapa literatur yang berhubungan dengan komunikasi antara pimpinan dan bawahan di kantor pemerintah daerah. Dalam tahap ini, peneliti akan menyajikan data dari hasil wawancara yang telah dilaksanakan dengan para informan yaitu Kepala Camat Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara mendalam dengan frekuensi tinggi (berulang-ulang secara intensif).

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti datang langsung ke Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali, selanjutnya bertemu secara langsung dengan Kepala Camat dan pegawai Kantor Kecamatan Sawit sehingga peneliti

dapat langsung melihat kondisi saat pegawai bekerja di waktu peneliti melakukan observasi.

Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian sehingga terjadi kesetaraan dan kesamaan pengalaman diantara anggota organisasi.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah ketersediaan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur. Dimana hal tersebut merupakan roda penggerak organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh suatu organisasi. Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi yang ada di Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali terdapat sembilan orang perangkat antara lain Camat, Sekretariat yang meliputi sub bagian umum dan kepegawaian, sub bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan, seksi pemerintahan, seksi pelayanan, seksi sosial pemberdayaan masyarakat, seksi perekonomian dan pembangunan dan seksi ketentraman dan ketertiban.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti kumpulkan, dapat diketahui bahwa di Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali ini dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi, pimpinan kantor yaitu Camat menggunakan dimensi iklim komunikasi organisasi. Dimensi-dimensi iklim komunikasi organisasi yang digunakan oleh pimpinan Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali ini antara lain sebagai berikut :

3.1 Dimensi supportiveness

Supportiveness merupakan sikap bawahan yang mengamati hubungan komunikasi dengan atasan untuk membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting (Arni, 2011). Seperti yang disampaikan oleh informan 1 sebagai Camat Sawit kepada peneliti tentang support ini adalah sebagai berikut :

“Di kantor sini dalam kinerjanya selalu menggunakan prinsip kerjasama, jadi mengharuskan pegawai berinteraksi secara maksimal tidak hanya dengan sesama pegawai namun juga harus terus dapat berkomunikasi aktif

di setiap pelaporan kegiatan kepada atasan begitu pula atasan tetap harus mengontrol kegiatan yang dilakukan oleh pegawainya. Komunikasi aktif selalu dijalankan di setiap kegiatan sehingga keputusan akhir sesuai dengan apa yang diinginkan bersama” (wawancara dengan informan 1, pada tanggal 02 Maret 2018).

“Saya menganggap antara saya dan pegawai yang berada di bawah pimpinan saya sudah berada pada level diskusi untuk mencari cara baiknya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Saya pun hanya dapat memberikan saran sebatas kemungkinan resiko-resiko yang dapat mereka temui nantinya. Support merupakan hal yang sangat penting dalam pekerjaan” (Wawancara dengan informan 1 pada tanggal 02 Maret 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1 di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam memberikan support kepada pegawai yang berada di bawah kepemimpinannya, Kepala Camat sebagai pimpinan Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali selalu memberikan support kepada pegawainya. Selain memberikan support kepada pegawainya, pimpinan Camat Sawit Kabupaten Boyolali juga selalu memposisikan pegawainya berada sama dengan dirinya, sehingga hal ini dapat menciptakan suasana komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan pegawai karena pemimpin yang bersangkutan tidak semata-mata selalu memposisikan dirinya sebatas sebagai seorang pemimpin.

Wawancara lain juga dilakukan oleh peneliti dengan informan 2 yaitu sebagai pegawai yang menduduki jabatan sebagai sesi sosial pemberdayaan masyarakat, beliau mengatakan bahwa :

“Saya selaku sesi sosial pemberdayaan masyarakat di sini ya mas, selalu mendapat dukungan dari Pak Camat mas dalam menjalankan tugas saya sehari-hari. Dukungan tersebut seperti memberikan arahan kepada saya bagaimana caranya sosialisasi kepada masyarakat sini untuk dapat membudidayakan atau menggunakan sumber-sumber ekonomi khususnya

yang ada di daerah sini agar bisa lebih maju daerahnya juga perekonomian keluarganya. Jadi saya merasa lebih mudah mas menjalankan tugas saya karena Pak Camat tidak langsung lepas begitu saja” (Wawancara dengan informan 2 pada tanggal 04 Maret 2018).

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pegawai lebih merasa dihargai dan kinerjanya diakui oleh pimpinan manakala seorang pemimpin ikut andil dalam memberikan solusi bagi pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya dan memberikan support yang baik untuk kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugas seperti yang diinstruksikan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastyaningrum (2014) yang menunjukkan bahwa dalam memberikan support kepada bawahan, dapat memberikan dampak positif untuk kinerja pegawai. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pegawai lebih merasa dihargai dan kinerjanya diakui oleh pimpinan manakala seorang pemimpin ikut andil dalam memberikan solusi bagi pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya dan memberikan support yang baik untuk kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugas seperti yang diinstruksikan.

3.2 Dimensi partisipasi

Dimensi selanjutnya yaitu dimensi partisipasi. Makna dan nilai penting partisipasi karena ia merupakan faktor dominan dalam organisasi dimana keberadaanya akan menentukan hidup matinya suatu organisasi. Kinerja organisasi diketahui karena partisipasi, produktivitas organisasi diketahui karena partisipasi, tujuan organisasi dapat tercapai karena partisipasi, dan masih banyak lagi pengaruh partisipasi terhadap organisasi. Partisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan suatu penerapan manajemen sumber daya manusia yang memberikan tanda kepada pegawai bahwa mereka dihargai oleh perusahaan. Pegawai dapat berpartisipasi secara langsung maupun tidak langsung dalam pengambilan keputusan dan memiliki kesempatan untuk mempengaruhi keputusan yang ada dalam berbagai tingkat organisasi (Aisyah, 2015).

Seperti yang dikemukakan oleh informan 1 sebagai Camat dan informan 3 selaku pegawai sesi perekonomian dan pembangunan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Ya... kami sering melakukan pertemuan. Pertemuan ini ada yang bersifat rutin ada yang insidental. Pertemuan ini kami adakan seperti pertemuan rutin setiap bulan sekali guna membahas evaluasi kinerja. Dalam setiap pertemuan semua staf kami kumpulkan dan disitu nanti bersama-sama memecahkan masalah yang ada misalnya. Jadi dalam pemecahan suatu masalah atau pengambilan keputusan kantor, kita bicarakan bersama-sama, tidak mengambil keputusan secara sepihak” (Wawancara dengan informan 1 pada tanggal 02 Maret 2018).

“Saya sebagai pegawai atau bawahan dari Pak Camat di sini ya mas, itu merasa senang banget mas ketika kinerja saya diakui oleh Pak Camat. Apalagi Pak Camat di sini selalu memberikan penilaian setiap hasil kerja para pegawai mas. Kalau ditemukan kinerja yang bagus, Pak Camat tidak segan memberikan pujian. Karena saya sendiri mengakui hanya pujian saja saya sudah merasa senang dan dihargai mas. Selain hal tersebut mas, Pak Camat di sini selalu melibatkan kita semua sebagai pegawai di kantor sini untuk memecahkan masalah ketika ditemukan ada masalah. Tidak langsung semena-mena Pak Camat itu ambil keputusan sendiri” (Wawancara dengan informan 3 pada tanggal 04 Maret 2018).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat kita ketahui bahwa di Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali ini dalam memutuskan suatu permasalahan atau dalam pengambilan putusan yang berhubungan dengan kantor pihak kepala camat selalu melibatkan baik secara langsung maupun tidak langsung partisipasi pegawai lain dalam penyelesaiannya. Kepala camat tidak mengambil keputusan dengan sepihak tanpa diketahui oleh pegawai yang berada di bawah kepemimpinannya selama ini. Camat kantor kecamatan Sawit mengakui bahwa ia

tidak mau menjadi seorang pemimpin yang egois yang selalu mengambil keputusan semaunya sendiri tanpa melibatkan partisipasi dari pegawai-pegawai yang lain, karena hal ini diakui akan menjadi salah satu faktor motivasi pegawai dalam kinerjanya. Diakui bahwa semakin pegawai merasa dilibatkan partisipasinya, maka kinerja pegawai yang bersangkutan semakin meningkat kualitasnya dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Partisipasi anggota organisasi berarti anggota memiliki keterlibatan mental dan emosional terhadap organisasi, memiliki motivasi berkontribusi kepada organisasi, dan berbagai tanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi maupun usaha organisasi. Partisipasi anggota di kantor kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali dapat dirumuskan sebagai keterlibatan para anggota secara aktif dan menyeluruh dalam pengambilan keputusan, penetapan kebijakan, arah dan langkah usaha, pengawasan terhadap jalannya organisasi.

Pertemuan yang diadakan oleh Pimpinan Camat di Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali di sini dapat kita ketahui bahwa merupakan salah satu bentuk dari komunikasi organisasi bawahan ke atasan atau yang lebih sering disebut dengan laporan. Menurut Arni (2011) jangka waktu pengiriman/pembuatan laporan dapat dibedakan menjadi; 1) Laporan periodik, yaitu laporan yang dibuat dengan periodik (mingguan, bulanan, triwulan, semesteran, tahunan) dan laporan harian (yang dibuat setiap hari); 2) Laporan Insidental, yang dibuat jika diperlukan.

3.3 Dimensi kepercayaan

Dimensi selanjutnya adalah dimensi kepercayaan. Dimensi kepercayaan merupakan mendapat kepercayaan dan dapat menjaga kepercayaan. Berikut ini hasil wawancara dengan informan penelitian adalah sebagai berikut :

“Menurut saya kepercayaan itu sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena ketika rasa kepercayaan itu hilang, maka apa yang menjadi tujuan dari organisasi itu tidak mungkin dapat tercapai. Karena kepercayaan ini adalah poin penting, dimana kepercayaan ini menjadi salah satu teladan

seorang pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya juga bawahan kepada pimpinan” (Wawancara dengan informan 1 pada tanggal 02 Maret 2018).

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali ini selalu menganggap bahwa kepercayaan tersebut merupakan dimensi yang penting yang menjadi salah satu faktor penentu dari tercapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Kepercayaan merupakan hal yang penting yang tidak boleh hilang dari suatu organisasi. Seorang pemimpin yang teladan adalah seorang pemimpin yang dapat mempunyai rasa kepercayaan kepada bawahan yang dipimpinnya dan sebaliknya seorang bawahan yang baik adalah yang dapat memberikan kepercayaan kepada pemimpinnya. Seorang pemimpin perlu dipercayai oleh pengikutnya atau bawahannya karena kepercayaan yang diberikan oleh bawahan kepada pemimpinnya akan memberikan dampak yang positif terhadap keberlangsungan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

Berikut adalah wawancara peneliti dengan informan 3 mengenai kepercayaan antara atasan dan bawahan :

“Baik mas, kalau masalah mengenai kepercayaan antara Pak Camat dengan saya atau dengan pegawai lain. Sebaliknya juga kepercayaan kita selaku pegawai kecamatan terhadap Pak Camat, di sini menjadi hal yang harus ada dan harus diutamakan dalam setiap kegiatan mas. Pak Camat selalu bilang, selalu menjelaskan buat apa kita bekerja baik kerja tim maupun mandiri tapi kalau ada rasa curiga atau tidak percaya sesama yang lain. Jadi intinya ya mas, kita di sini baik itu pegawai maupun pimpinan ya harus saling percaya. Kalau ada masalah ya saling dikomunikasikan. Nah... kalau ada hal yang sulit untuk ditemukan solusinya, bisa dipecahkan bersama-sama” (Wawancara dengan informan 3 pada tanggal 04 Maret 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menjelaskan bahwa setiap karyawan merasa diberi kepercayaan terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Dengan kepercayaan tersebut, tidak berarti setiap atasan melepas bawahannya begitu saja. Tetap ada kontrol dan pemantauan sejauh mana progres

pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam hal ini, sikap control dan pemantauan dari atasan merupakan bentuk tanggung jawab seorang pimpinan untuk bawahannya.

Pegawai di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, persepsi keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan. Para pemimpin hendaklah berusaha membentuk kepercayaan di antara pengirim dan penerima pesan. Kepercayaan ini akan mengarahkan kepada komunikasi yang terbuka yang akan mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara bawahan dan atasan.

3.4 Dimensi Keterbukaan

Selanjutnya adalah dimensi keterbukaan. Pegawai perlu memperhatikan keadaan psikologis atasannya sebelum menyampaikan masalah ataupun keadaan yang terjadi di lapangan. Hal ini berlaku untuk keadaan yang tidak sesuai dengan harapan atasan. Sedangkan untuk ke pegawai, tidak setiap permasalahan harus dikomunikasikan kepada mereka. Alasannya adalah persepsi bawahan bisa saja salah mengenai permasalahan tersebut, maupun dapat membocorkannya dengan pegawai lain sehingga dapat mengakibatkan kekacauan dalam organisasi.

“Kami selalu bersikap terbuka dalam hal pekerjaan ya mas. Misalnya ada pegawai yang mengalami kesulitan atau tidak sengaja ada kesalahan dalam pekerjaan, saya menegurnya dengan halus dan pegawai pun juga terbuka bicara apa adanya, apa yang terjadi ke saya sebagai pemimpin. Sebaliknya juga saya, sebagai pemimpin, saya selalu bersikap terbuka dalam pekerjaan. Apa yang harus dilakukan oleh pegawai-pegawai saya sampaikan dengan jelas. Tetapi ada juga hal-hal yang tidak perlu disampaikan kepada mereka” (Wawancara dengan informan 1 pada tanggal 02 Maret 2018).

“Betul Mas, kita harus terbuka mas dalam hal apapun itu mengenai pekerjaan yang memang harus dibicarakan secara terbuka. Kan ada tu mas permasalahan yang memang rahasia, ada juga permasalahan yang harus dibicarakan secara terbuka dengan atasan maupun pegawai lainnya.

Seperti saya contohnya sebagai sesi sosial mas di lapangan saya menemukan banyak permasalahan mengenai tugas saya, ya saya harus terbuka cerita ke Pak Camat atau yang lain setidaknya minta pendapat. Tapi ada juga yang memang tidak harus saya ceritakan kepada mereka karena yang namanya sosial masyarakat jadi terjun di masyarakat, nah banyak ditemukan hal-hal yang riskan begitu Mas (Wawancara dengan informan 2 pada tanggal 04 Maret 2018).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan kantor, organisasinya, para pemimpin, dan rencana-rencana.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Sarwoprasodjo (2014) yang menunjukkan bahwa keterbukaan dalam komunikasi atasan dengan bawahan adalah salah satu faktor pengaruh tertinggi dari kinerja yang berkualitas baik bagi pegawai. Keterbukaan dalam berkomunikasi artinya daalah kemudahan untuk menyampaikan informasi dari atasan kepada bawahan maupun sebaliknya informasi hasil kinerja dari bawahan kepada atasan.

Secara umum keterbukaan merupakan suatu hubungan yang terdapat dalam suatu organisasi, dengan adanya beberapa orang yang menjadi anggota dan terdapat seorang pemimpin. Keterbukaan inilah yang menjadikan suatu organisasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan (Mohammed & Hussein, 2018).

4. PENUTUP

Komunikasi kepemimpinan di kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali dalam menciptakan iklim komunikasi berjalan dengan baik sesuai dengan dimensi iklim komunikasi organisasi yang meliputi dimensi *supportiveness*, partisipasi, kepercayaan dan keterbukaan. Pada dimensi *supportiveness* berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti kumpulkan dapat diketahui bahwa pegawai lebih

merasa dihargai dan kinerjanya diakui oleh pimpinan manakala seorang pemimpin ikut andil dalam memberikan solusi bagi pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya dan memberikan support yang baik untuk kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugas seperti yang diinstruksikan. Dalam konteks dimensi partisipasi di Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali ini dalam memutuskan suatu permasalahan atau dalam pengambilan putusan yang berhubungan dengan kantor pihak kepala camat selalu melibatkan baik secara langsung maupun tidak langsung partisipasi pegawai lain dalam penyelesaiannya. Bapak camat tidak mengambil keputusan dengan sepihak tanpa diketahui oleh pegawai yang berada di bawah kepemimpinannya selama ini. Konteks dimensi kepercayaan di Kantor Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali selalu menganggap bahwa kepercayaan merupakan dimensi yang penting yang menjadi salah satu faktor penentu dari tercapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pimpinan Kecamatan Sawit memberikan kepercayaan kepada pegawai bawahan dan sebaliknya bawahan memberikan kepercayaan kepada pimpinan dalam kinerjanya sehari-hari. Dimensi terakhir yang digunakan dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi di Kantor Kecamatan Sawit adalah dimensi keterbukaan. Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi mudah mendapatkan informasi mengenai tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya saat itu atau untuk hari-hari selanjutnya.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haq (2012) yang sama-sama memiliki fokus penelitian pada iklim komunikasi organisasi dengan menggunakan dimensi-dimensi iklim komunikasi organisasi. Dimensi yang digunakan dalam kedua penelitian ini adalah sama-sama dengan menggunakan dimensi supportiveness, partisipasi, kepercayaan dan keterbukaan yang menjadi tolok ukur dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik. Tetapi perbedaan dalam kedua penelitian ini adalah dalam penelitian ini tidak menggunakan dimensi tujuan kinerja, sedangkan dalam penelitian Haq (2012) menggunakan dimensi tujuan kinerja.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk melakukan penelitian yang berupa iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kinerja

atau dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga penelitian tentang peran pimpinan dalam iklim komunikasi organisasi lebih lengkap dan lebih luas pembahasannya. Selain hal tersebut dalam penelitian ini dapat melakukan pengembangan dengan membandingkan satu tempat dengan tempat lain dalam komunikasi kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Triyono & Asri Wardani. 2016. Strategi Manajemen Isu Perusahaan di KJUB Puspetasari Klaten. The 4th University Research Coloquium 2016 ISSN 2407-9189
- Agus Triyono. 2014. Pemberdayaan Masyarakat Melalui Community Development Program Pos Pemberdayaan Keluarga PT. Holcim Indonesia Tbk Pabrik Cilacap. KomuniTi, Vol. VI, No. 2 September 2014
- Ahmad Fauzi dan Sarwititi Sarwoprasodjo. 2014. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa. Jurnal Sosiologi Pedesaan ISSN : 2302 - 7517, Vol. 02, No. 03
- Akhmad Fydayeen, Masjaya & Cathas Teguh Prakoso. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda. eJournal Administrative Reform, 2016, 4 (3): 735-747 ISSN 2338-7637, ar.mian.fisip-unmul.ac.id
- Anchal, Luthra & Richa Dahiya. 2015. Effective Leadership is All About Communicating Effectively: Connecting Leadership and Communication. Journal International ISSN: 2230-9519 IJMBS Vol. 5, Issue 3 July
- Arni Muhammad. 2011. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ayon Triyono. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Oryza
- Benjamin, Schneider, Mark G Ehrhart and William, Macey. 2013. Organizational Climate and Culture. Annu. Rev. Psychol. 2013. 64:361–88
- Betul, Balkar. 2015. The Relationships Between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. International Online Journal of Educational Sciences ISSN: 1309-2707

- Dede Aisyah. 2015. Keterkaitan Keterbukaan Komunikasi, Penghargaan Dari Pimpinan, dan Partisipasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 12 (2015) Juni 31 – 52
- Dewa Putu Panji Maha Putra dan Yiliani Rachama Putri. 2017. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karwayan di Restoran Ranggon Suset Kabupaten Buleleng Bali *The Influence Of Organizationalcommunication Climate On Working Motivation Of Ranggon Sunset Restaurant Buleleng Bali*. ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3 Desember 2017 | Page 3405
- Dika Sulton Haq. 2012. Peran Pimpinan Menciptakan Iklim Komunikasi Organisasi Perusahaan (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Komunikasi Organisasi Kepemimpinan CV. Ika Jaya Mukti Gumpang, Sukoharjo). Naskah Publikasi Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi Dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Edward, Maabuat. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Berkalah Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 01 Tahun 2016
- Gladis Lossu, Daud M Liando & Grace Waleleng. 2016. Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan* Edisi XXI (Maret – April 2016) ISSN : 2337 – 4004
- Kathryn T. Stevenson, Tasha L. King, Kathryn R. Selm, M. Nils Peterson & Martha C. Monroe. 2017. Framing climate change communication to prompt individual and collective action among adolescents from agricultural communities. *Environmental Education Research* ISSN: 1350-4622 (Print) 1469-5871
- La Media. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor X. *Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia*, 2 - 4 Desember 2013
- Mar'atus Sholichah. 2012. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap kinerja pegawai (*Survey* pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY). Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Marvin Goni. 2016. Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Kecamatan Mapanget Kota Manado. *e-journal "Acta Diurna" Volume V. No.3. Tahun 2016*

- Moleong, Lexy J. 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nur Fadilah, Adelin Walandouw & Herry Moelyono. 2014. Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manado Post. *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.2. Tahun 2014*
- Poppy, Ruliana. 2014. Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus. Jakarta: Rajawali Pers
- Purnama Dewi. 2015. Iklim Komunikasi Organisasi Bosowa Foundation Sebagai Perusahaan Tertutup. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar
- Rachmat Kriyantono. 2010. Teknik praktis riset komunikasi: disertai contoh praktis riset media, public relation, advertising, komunikasi organisasi, komunikasi pemasaran. Jakarta: Kencana
- Reza Ali Haji. 2016. Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Rosli Mohammed & Adnan Hussein. 2018. Communication Climate and Organizational Performances: A Comparison Studies Between Two Public Organizations. *Journal Faculty of Communication and Modern Languages University Utara Malaysia*
- Tarunajaya Utama Putra. 2013. Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja di Kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 2013, 1 (2): 249-259
- Widyasari Prastyaningrum. 2014. Komunikasi Organisasi Dalam Upata Membangun Iklim Supportiveness. Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Yogyakarta